

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Generasi milenial masuk di era Industri 4.0 yaitu yang ditandai dengan adanya kemajuan pesat di bidang pertumbuhan ekonomi dan teknologi. Generasi Milenial yaitu generasi yang mempunyai pengetahuan teknologi yang tinggi sehingga mereka lebih cepat dalam mencari suatu informasi, begitupun dengan tingkat kreativitas yang tinggi dalam mempelajari suatu hal (Soedira et al., 2021). Keunggulan generasi milenial yaitu cepat tanggap dengan adanya teknologi, hal ini akan mempengaruhi bagaimana mereka dalam bekerja. Generasi Milenial merupakan generasi yang terdiri dari tahun kelahiran 1980 – 2000 (Zis et al., 2021).

Pekerjaan yang ideal bagi kaum milenial yaitu pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya, karena ketika generasi milenial menikmati pekerjaannya hal tersebut bisa memberikan rasa kepuasan saat bekerja di lingkungan kerja dan di luar pekerjaan. Generasi milenial juga mengharapkan perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, pengembangan profesional dan lingkungan kerja yang mendukung (Muliawati & Frianto, 2020).

Berikut merupakan data pekerja yang berdasarkan Badan Pusat Statistik di Kota Bekasi :

Tabel 1.1 Data Pekerja di Kota Bekasi

Tahun Periode	Jumlah yang Bekerja	Jumlah yang Mencari Kerja	Total Keseluruhan Angkatan Kerja
2019	1.383.287	124.114	1.507.401
2020	1.348.530	161.311	1.509.841
2021	1.376.447	167.974	1.544.421

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada tahun 2019, 2020, 2021 (diakses pada tanggal 5 April 2022)

Dalam table tersebut pekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai ini cukup bervariasi dimulai dari umur 15 – 64 tahun.

Pada tahun 2019 penduduk Kota Bekasi diperkirakan sebanyak 2,45 juta jiwa dengan luas 210,49 km². Berdasarkan hasil survei angkatan kerja nasional (Sakernas) diketahui bahwa jumlah orang yang bekerja mencapai 1.383.287 orang sedangkan pada pengangguran mencapai 124.114 orang.

Pada tahun 2020 penduduk Kota Bekasi diperkirakan sebanyak 2,54 juta jiwa. Berdasarkan hasil survei angkatan kerja nasional (Sakernas) diketahui bahwa jumlah orang yang bekerja mencapai 1.348.530 orang sedangkan pada pengangguran mencapai 161.311 orang

Pada tahun 2021 penduduk Kota Bekasi diperkirakan sebanyak 2,56 juta jiwa. Berdasarkan hasil survei angkatan kerja nasional (Sakernas) diketahui bahwa jumlah orang yang bekerja mencapai 1.376.447 orang sedangkan pada pengangguran mencapai 161.311 orang.

Berikut data penduduk menurut kelompok usia periode tahun 2019 – 2021 dalam pekerja generasi milenial di Kota Bekasi:

Tabel 1.2 Data Penduduk Kelompok Usia Pada Pekerja Generasi Milenial

Penduduk dalam kelompok usia di Kota Bekasi			
Tahun 2019			
Kelompok Usia	Laki – laki	Perempuan	Jumlah Laki – laki dan perempuan
20 – 24	142.914	149.576	292.490
25 – 29	160.490	163.957	324.447
30 – 34	148.077	149.996	298.073
35 – 39	133.049	130.236	263.285
Tahun 2020			
20 – 24	104.992	103.247	208.239

25 – 29	111.321	112.198	223.519
30 – 34	114.590	114.591	229.181
35 – 39	107.153	106.190	213.343
Tahun 2021			
20 – 24	104.878	102.691	207.569
25 – 29	111.627	112.297	223.924
30 – 34	115.026	114.752	229.778
35 – 39	107.821	106.682	214.503
40 – 44	100.907	101.341	202.248

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bekasi pada tahun 2019, 2020, 2021 (diakses pada tanggal 6 April 2022)

Sumber Daya Manusia merupakan hal utama dalam organisasi kerja yang akan dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang bersangkutan tentang kerja dan pekerjaan. sumber daya manusia faktor terpenting dalam perusahaan yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Setyawati et al., 2020).

Pada generasi milenial saat ini memiliki peluang yang cukup besar untuk menjadi sumber daya manusia yang memiliki potensi luar biasa, terutama di masa saat ini yang dimana teknologi menjadi kebutuhan sehari – hari. Dalam survei yang dilakukan oleh *jobstreet* mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa waktu ketika karyawan mendapatkan istirahat hal tersebut dihabiskan dengan memikirkan pekerjaan dan kehilangan waktu bersama keluarga atau sekedar beristirahat yang seharusnya mereka dapatkan (Pratama & Setiadi, 2021).

Mengenai permasalahan dari data penelitian terdahulu (Pratama & Setiadi, 2021) menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Hal ini berlaku pada karyawan yang masih muda seperti generasi milenial, yang dimana walaupun generasi ini dikenal memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh sebab itu kepuasan kerja sangat

mempengaruhi bagaimana karyawan meningkatkan kinerja dan mengembangkan karir para karyawan.

Gambar 1.1 Momen di Saat Karyawan Jakarta Memikirkan Pekerjaannya



Gambar 1: Momen di saat Karyawan Jakarta Memikirkan Pekerjaannya

Sumber: data diolah (Jobstreet)

Sumber: Data Jobstreet (Pratama & Setiadi, 2021)

Pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh work-life balance dengan kepuasan kerja yang sudah diteliti oleh (Rahmawati & Gunawan, 2020) di mana peneliti menjelaskan bahwa work-life balance memengaruhi kepuasan kerja pada sebagian besar generasi milenial di Indonesia. Kepuasan kerja atas pekerjaannya dipengaruhi oleh *work-life balance* dan juga kondisi dari lingkungan kerja seperti waktu kerja, pendapatan, status dan jabatan, serta aspek – aspek lain yang dapat dikategorikan dalam *job-related factors*.

Kepuasan kerja pada generasi milenial ini mengacu pada sikap umum individual setiap para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat menimbulkan hambatan dan ketidaklancaran dalam proses kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini para pekerja membutuhkan suatu dorongan atau motivasi serta dorongan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan atau organisasi. Maka dengan hal tersebut, karyawan akan merasakan puas saat mendapatkan yang sesuai dengan kebutuhan serta harapan bagi karyawan milenial untuk mendapatkan dorongan kepuasan kerja untuk meningkatkan rasa puas dan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan hasil yang semakin baik (Muliawati & Frianto, 2020)

Pekerja sebagai sumber daya manusia (SDM) perusahaan merupakan asset yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja optimal, maka seorang pekerja harus merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut menjadi hal penting untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja. Ketika seorang pekerja mengatakan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut mengatakan bahwa kebutuhannya terpenuhi sebagai akibat dari memiliki pekerjaan yang karyawan inginkan.

Kepuasan Kerja adalah Tanggapan Afektif atau emosional berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja sulit dijelaskan karena akan rasa puas bukan keadaan yang tetap, tetapi dapat dipengaruhi dan diubah dari luar lingkungan kerja (Latupapua et al., 2021). Beberapa factor yang mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan milenial yakni meliputi lingkungan pekerjaan, konten pekerjaan, atasan, status, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, jenjang karir dan struktur organisasi (Muliawati & Frianto, 2020)

Dalam perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikis yaitu *work-life balance* serta kebutuhan steril untuk meningkatkan kinerja (Muliawati & Frianto, 2020). Menurut Upadhyay (2020) kepuasan kerja pada karyawan milenial tidak hanya memengaruhi kinerja, kepuasan kerja juga dapat mendorong pencapaian dalam suatu organisasi yaitu produktivitas perusahaan yang meningkat, menurunkan tingkat *turn over* dan meningkatkan kreativitas karyawan. Menurut Ranaweera dan Dharmasiri (2016) para pekerja milenial ingin memiliki fleksibilitas dalam bekerja dengan memprioritaskan *work-life balance* (Muliawati & Frianto, 2020).

Ketika seorang karyawan memutuskan untuk bekerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan memiliki keterkaitan tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Hal seperti ini yang membuat para pekerja mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu bentuk komitmen dalam suatu perusahaan adalah komitmen afektif yakni keinginan kuat karyawan untuk ikut peran loyalitas tetap bekerja dan para karyawan harus mampu berusaha menampilkan kemampuan dalam memenuhi tugas dengan baik.

Menurut Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu sikap seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi dan menerima nilai dan tujuan organisasi (Latupapua et al., 2021). Keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya terjadi konflik sangat penting di dalam organisasi ataupun kehidupan pribadi jika kedua peran tersebut saling mendukung dimana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja ataupun dalam peran karyawan tersebut (Latupapua et al., 2021).

Menurut Guest (2002) menyatakan *work life balance* yaitu kemampuan para pekerja untuk mengatur antara urusan pekerjaan dan kehidupan nya. *Work life balance* sering terjadi pada karyawan dalam lingkup pekerjaan apa saja, hal ini dikarenakan para pekerja tidak hanya menuntut tugas pekerjaannya tetapi juga kesejahteraan (Foanto et al., 2020). Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus melakukan kebijakan yang bertujuan untuk menyejahterakan para pekerja nya. *Work life balance* merupakan interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lainnya yang meliputi keluarga, komunitas, dan pengembangan pribadi. Hal ini merupakan dasar bekerja secara “*smart*” yang dimana para pekerja harus memberikan apa yang dibutuhkan dalam hal pekerjaan dan juga hal pribadi tanpa mengorbankan satu sama lainnya.

Work-life balance berperan penting dalam generasi milenial, hal ini dikarenakan pekerja milenial dapat mengatur waktu antara pekerjaan di tempat kerja dan kehidupan dalam keluarga. Selain itu para pekerja menginginkan fleksibilitas pekerjaan yang lebih besar dalam pekerjaan sehingga dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat saat diluar pekerjaan. dengan demikian *work-life balance* sangat mempengaruhi para pekerja karena dapat mendukung sosial, mengurangi stress dan beban kerja, sehingga para pekerja dapat menjalankan dua peran atau lebih (Muliawati & Frianto, 2020).

Pengembangan karir merupakan upaya – upaya yang dilakukan pribadi seorang pekerja untuk mencapai rencana karir nya (Dyastuti, 2020). Pengembangan karir berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan untuk menjadi tantangan dalam bisnis di masa mendatang. Peluang pengembangan karir yaitu salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seseorang didalam suatu pekerjaan.

Pengembangan karir dapat dikatakan sebagai proses yang berkesinambungan dalam individu melalui upaya individu untuk mewujudkan tujuan karir yang disesuaikan perencanaan dan kondisi organisasi (Niati et al., 2021).

Dengan permasalahan tersebut maka penelitian ini mengambil beberapa faktor yaitu *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir diduga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja yang dimediasi Komitmen Afektif, maka penulis melakukan penelitian dalam bentuk tugas akhir dalam judul: “Peranan *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Komitmen Afektif Pada Pekerja Generasi Milenial Di Kota Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi?
2. Apakah Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi?
3. Apakah Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi?
4. Apakah Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pada *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi.

2. Untuk menganalisis pengaruh pada Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh pada Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi dalam *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh pada Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi dalam Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman dibidang sumber daya manusia dan dibidang manajemen pada umumnya yang ingin mengetahui dan mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

2. Bagi Pembaca

Dapat membantu sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai *work-life balance* dan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, juga dapat memberikan gambaran umum dalam menentukan topik penelitian. Dan dapat menerapkan ilmu yang telah dibaca dalam kehidupan sehari – hari.

3. Bagi Universitas

Dapat dijadikan untuk referensi bahan penelitian selanjutnya secara lebih mendalam pada masa yang akan datang digunakan sebagai bahan kajian dan acuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini penulis memberikan batasan masalah dikarenakan adanya keterbatasan waktu, oleh karena itu pada proposal ini penulis hanya membahas mengenai *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Komitmen Afektif pada Pekerja Generasi Milenial di Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, Penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan skripsi ini di bagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulisan mengemukakan latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literature dari setiap variable, model konseptual dari penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang deskriptif populasi dan sampel, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara jelas.

BAB V : PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil yang telah dilakukan.